

الآثار القانونية الناتجة عن التزامات العامل المهنية تجاه رب العمل

بقلم

د / عمار زعبي (*)



ملخص

عقد العمل هو عقد يلتزم العامل بمقتضاه بالعمل تحت إدارة وإشراف رب العمل. من أهم خصائص عقد العمل أنه عقد رضائي، ملزم للجانبين وعقد معاوضة كما أنه من عقود المدة. يمنح عقد العمل العامل حقوقا كما يفرض عليه التزامات، وفي حال الإخلال بالالتزامات الملقاة على عاتقه فقد أقر القانون العديد من الآثار القانونية التي تسمح للطرف الثاني في العقد وهو رب العمل من ضمان مصالحه. يتناول هذا المقال بالدراسة الآثار القانونية الناتجة عن التزامات العامل المهنية تجاه رب العمل في عقد العمل الفردي.

الكلمات المفتاحية: العمل، المهنة، الالتزامات، رب العمل، العامل، الآثار القانونية.

مقدمة

حدّد عقد العمل حقوق والتزامات أطرافه، بما لا يدع مجالاً لأن يتعدّى أحدهم على الآخر، صونا لهذه الحقوق وتحقيقاً للمصالح التي تجمعها، فكان أن فرض على رب العمل العديد من الالتزامات تجاه العامل منها منحه الأجر المناسب لجهده والرعاية الصحيّة وكذا الإجازة وغيرها، كذلك فرض على العامل القيام بمجموعة من الأعمال هي من صميم مقتضيات عقد العمل. لكن أحيانا يخلّ العامل بالتزاماته تجاه رب العمل، الأمر الذي قد يسبّب له خسائر فادحة، لهذا أتاح له القانون اتّخاذ مجموعة من الإجراءات ضمن سلطته الانضباطية باعتباره مدير

(*) أستاذ محاضر "ب" بقسم الحقوق - كلية الحقوق والعلوم السياسية - جامعة الوادي.
amzed.39100@yahoo.fr

المؤسسة والحارس على مصالحها.

تستهدف هذه الدراسة تسليط الضوء على موضوع مهمّ ألا وهو مختلف الآثار القانونية الناتجة عن التزامات العامل المهنية في مواجهة ربّ العمل بما أنّه رضي الالتزام بهذا العقد فعليه أن يتحمّل نتائج تعاقدته.

لأجل ذلك، فقد طرحنا السؤال التالي:

ما هي مختلف الآثار القانونية الناتجة عن التزامات العامل التي يفرضها عليه عقد العمل الفردي؟

تعتمد هذه الدراسة بشكل أساسي على المنهج التحليلي، الذي استخدمناه لمناقشة العديد من آراء الفقهاء حول التزامات العامل والآثار الناتجة عنها، وتوضيح مختلف المسائل المتعلقة بها، وكذا تحليل مضمون بعض النصوص القانونية التي تناولت هذه الالتزامات، بالخصوص المواد المذكورة في قانون علاقات العمل الجزائري.

للإجابة على هذا السؤال المحوري لهذه الدراسة، ستعرض في المبحث الأول للحديث عن الآثار القانونية الناتجة عن التزامات العامل الرئيسية، في حين نخصّص المبحث الثاني لتناول مسألة الآثار القانونية الناتجة عن التزامات العامل التبعية. وأخيرا نذيل المقال بخاتمة نعرض فيها أهمّ النتائج المتوصل إليها.

المبحث الأول

الآثار القانونية الناتجة عن التزامات العامل الرئيسية

عقد العمل عقد ملزم للجانبين، وبالتالي فهو يفرض على العامل مجموعة من الالتزامات عليه أن يؤدّيها لمصلحة ربّ العمل. من أهمّ الالتزامات الرئيسية الملقاة على عاتق العامل: أداء العمل الموكل له وتنفيذ أوامر ربّ العمل.

ستتناول كلّ التزام من هذين الالتزامين ومختلف الآثار الناتجة عنها في المطلبين التاليين:

المطلب الأول

التزام العامل بأداء العمل الموكل له

يلتزم العامل بأداء العمل المتفق عليه في عقد العمل بنفسه، ولا يحقّ له أن يُنيب غيره لأدائه، أو أن يستعين بغيره بقصد معاونته في أدائه، والسبب في ذلك هو أنّ عقد العمل من العقود التي

تقوم على الاعتبار الشخصي⁽¹⁾، بمعنى أنّ ربّ العمل ارتضى هذا الشخص بالذات لصفاته ومواهبه وملكانته دون غيره، فلا يقبل أن يستخلفه غيره في أدائه، خاصّة إذا كان هذا الغير لا يحقّق المرجو من التعاقد.

مع ذلك يعتبر الفقه أن شخصيّة العامل رغم أهميتها ليست من النظام العام، أي بإمكان العامل تكليف غيره للقيام بعمل هو من صميم التزاماته بشرط الحصول على موافقة مسبقة من طرف ربّ العمل على هذا الشخص⁽²⁾.

لكن ماذا لو وقع إشكال حول تحديد نوع العمل ونطاقه بين العامل وربّ العمل؟ إن وقع إشكال في نوع العمل المطلوب تأديته ومداه رجع الطرفان إلى بنود عقد العمل، فإن لم يوجد ما يدلّ على ذلك صراحة أو ضمناً، أمكن الرجوع إلى اتفاقيات العمل المشتركة أو اللوائح الداخلية التي تضبط المؤسسة، فإن تعدّد نرجع إلى العرف والعادات المتبعة في المهنة التي يعمل بها العامل، فإن لم يوجد ما يفيد تولى القاضي تحديد نوع العمل ونطاقه وفقاً لمقتضيات العدالة⁽³⁾. معنى ذلك أن التزام العامل بعمل معين يجب أن يكون محدّداً في العقد أو يمكن تحديده بالطرق التي ذكرت آنفاً، وإلاّ تعدّد ترتيب آثار قانونية عن عمل لم يتمّ تحديده نوعه ولا نطاقه بأي وسيلة من الوسائل المعروفة في هذا المجال.

يترتب على تحديد نوع العمل ونطاقه في عقد العمل التزام كل من العامل وربّ العمل بنصّ الاتفاق، فلا يجوز للعامل تغيير العمل دون موافقة ربّ العمل، كما لا يجوز لهذا الأخير أن يطلب من العامل أداء عمل آخر غير المتفق عليه دون موافقته.

ومع ذلك يجوز لربّ العمل تكليف العامل بأداء عمل غير ذلك المتفق عليه في حالتين اثنتين:

الحالة الأولى: حالة الضرورة أو القوة القاهرة

في هذه الحالة أعطى القانون لربّ العمل إمكانية تكليف العامل بعمل غير ذلك المتفق عليه إذا كان هناك ضرورة أو قوة القاهرة تستوجب ذلك، وترتب عن هذا التكليف منع وقوع حادث أو إصلاح ما نجم عنه، كما لو اشتعلت النيران بالمصنع، فإنّه يجوز لربّ العمل تكليف جميع العمال بإطفاء النار المشتعلة، إنقاذاً لآلات الإنتاج واتقاء لمخاطر أخرى محتملة⁽⁴⁾.

في مثل هكذا ظروف، لا يملك ربّ العمل لأجل إنقاذ مؤسسته سوى إعادة تكليف العامل بأعمال أخرى غير تلك المتفق عليها، وإلاّ وقع في خسائر تهدّد مستقبله المهني، لهذا حالة الضرورة

الأثار القانونية الناتجة عن التزامات العامل المهنية تجاه ربّ العمل ————— د. عمار زعيبي

والقوة القاهرة لها ما يبررها، خاصة وأن تغيير العمل تم بشكل مؤقت وليس بشكل دائم.

الحالة الثانية: حالة عدم الاختلاف الجوهرية في العمل

في هذه الحالة يقوم رب العمل بتغيير عمل العامل بصفة دائمة وليس بصفة مؤقتة كما رأينا في الحالة السابقة، مستندا في ذلك على سلطته الإدارية في إعادة تنظيم مؤسسته بما يتوافق مع أهدافه وخطته تحقيقا لمصالحه، ويشترط أن يكون العمل الجديد لا يختلف جوهريا عن العمل القديم. وتقدير ما إذا كان التغيير أمرا جوهريا من عدمه مسألة من اختصاص قاضي الموضوع بحسب ظروف كل حالة، وبشكل عام يعتبر التغيير جوهريا إذا كان العمل الجديد أقل ميزة أو ملائمة من الناحية المادية والمعنوية، كما يجب ألا يكون الغرض منه هو الإساءة للعامل وإلا أصبح رب العمل متعسفا في استعمال حقه، ومسؤول عن تعويض العامل⁽⁵⁾.

بالإضافة إلى ما سبق، ينبغي على العامل أن يؤدي العمل المطلوب منه بعناية، والعناية المقصودة هي عناية الرجل العادي، لهذا إذا ارتكب العامل خطأ ولو إهمالا يسيرا، وترتب عليه النزول بمستوى العامل عن مستوى الرجل العادي فإن هذا يعني إخلال العامل بالتزاماته ومن ثم تحمّل مسؤوليته عن الخطأ المرتكب، ومعيار الرجل العادي أخذ به الفقه الفرنسي في أكثر من مناسبة⁽⁶⁾.

إذا نظرنا إلى التشريع الجزائري، نجد أنّ المشرّع جمع كل التزامات العمال في مادة وحيدة هي المادة رقم (07) التي تضمّنها الفصل الثاني المعنون ب: واجبات العمال من الباب الثاني المعنون ب: حقوق العمال وواجباتهم في القانون رقم 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 المتعلق بعلاقات العمل المعدّل والمتّم.

حيث نصّت الفقرة (01) و(02) من المادة رقم (07) من القانون السالف الذكر على ما يلي:

"يخضع العمال في إطار علاقات العمل للواجبات الأساسية التالية:

- أن يؤدّوا، بأقصى ما لديهم من قدرات، الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم ويعملوا بعناية ومواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم،

- أن يساهموا في مجهودات الهيئة المستخدمة لتحسين التنظيم والإنتاجية"⁽⁷⁾.

من الفقرتين السابقتين يتضح لنا أن المشرّع الجزائري نصّ بشكل واضح على التزام العامل بأداء عمله الموكل له وبالعناية الكافية.

ويبدو لنا أن المشرع شرح المقصود بالعناية في الفقرة الثانية، إذ هي تلك التي تؤدي إلى تحسين تنظيم وإنتاجية المؤسسة التي تشغله، وهو بذلك يستهدف الرفع من أداء المؤسسة عن طريق حث العامل على بذل أقصى مجهوداته للوصول إلى هذا المستوى، لما في ذلك من انعكاسات إيجابية على الاقتصاد الوطني وتحقيق الأهداف المرسومة من وراء إقرار المنظومة التشريعية المتعلقة بالعمل.

المطلب الثاني

التزام العامل بتنفيذ أوامر رب العمل

بالإضافة إلى الالتزام الأول، يقع على عاتق العامل التزام بتنفيذ أوامر رب العمل وتوجيهاته المختلفة حول تنفيذ العمل المتفق عليه، ويتم ذلك ضمن الحدود التي لا تعرضه للخطر ولا تخالف الأحكام التشريعية المعمول بها ولا الآداب العامة⁽⁸⁾.

هذا الالتزام في حقيقته متفرع عن رابطة التبعية التي تجمع العامل برب العمل أو ممثليه المفوضين في إدارة العمل أو الإشراف عليه، ما دامت هذه الأوامر خاصة فقط بتنفيذ العمل المكلف به طبقاً للعقد المبرم بينهما⁽⁹⁾.

غير أن سلطة رب العمل في إصدار الأوامر وكذا واجب الطاعة على العامل مقيدان بالعديد من القيود، وهي⁽¹⁰⁾:

القيود الأولى: ألا تكون الأوامر الصادرة للعامل تخالف الشروط الجوهرية في العقد أو الشروط التفصيلية التي تهم العامل بشكل أساسي، وأن تتعلق بتنفيذ العمل المتفق عليه في العقد الذي يجمعها.

وعليه، إذا كان الأمر الموجه للعامل يخالف شروطاً جوهرية أو مسائل تتعلق به شخصياً، فمن حقه رفض تنفيذ الأوامر من دون أن يعتبر مقصراً في أداء التزاماته تجاه رب العمل.

القيود الثانية: أن لا يترتب على طاعة العامل لرب العمل تعريضه للخطر، لهذا يجب أن تكون الأوامر في الحدود التي تضمن سلامة العامل.

وبالتالي، إذا أصدر رب العمل أمراً لا يترتب عليه أي ضرر على العامل، فهنا يجب على هذا الأخير تنفيذه، أما إذا عرض الأمر الصادر من مسؤوله للخطر، فمن واجبه عدم إطاعته ولا يعتبر بهذا الشكل مخالفاً بالتزاماته.

القيود الثالثة: أن لا تكون هذه الأوامر مخالفة للقوانين الآمرة والنظام العام والآداب، فمثل

الأثار القانونية الناتجة عن التزامات العامل المهنية تجاه رب العمل ————— د. عمار زعيبي

هذه الأوامر التي تصدر مخالفة للقوانين لا يمكن الاعتداد بها، ويمكن للعامل عدم تنفيذها من دون أن يتحمل أيّة مسؤوليّة.

إذن هذه هي مختلف القيود التي تحد من قوة أوامر ربّ العمل، وتتيح للعامل إمكانية التحرر من مسؤولية الإخلال بالتزاماته.

نجد الإشارة إلى أنّه ثار خلاف فقهي حول اللوائح التنظيمية التي يصدرها ربّ العمل ومدى قوّتها الإلزامية بالنسبة للعامل.

واللوائح التنظيمية هي لوائح داخلية، يحدّد فيه ربّ العمل الشروط والتعليقات الخاصة بالعمل، مثل مختلف مواعيد الراحة والعلاوات والترقيات والعلاقة بين العمال ورؤسائهم والمسائل المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية وغيرها.

ونظرا لأهميتها الناتجة عن كونها تنظّم مسائل لم يتناولها عقد العمل، ويصدرها ربّ العمل بمفرده دون استشارة العمال في كثير من الأحيان، فقد أوجبت القوانين المقارنة عرض اللائحة على وزير العمل لمراجعتها والتأكد من عدم مخالفتها للأحكام القانونية السارية المفعول⁽¹¹⁾.

وتصبح هذه اللوائح ملزمة كذلك لربّ العمل بما تضمّنت من قواعد عامة نظمت حقوق العمال وواجباتهم، وحددت العلاقات بين أطراف عقد العمل⁽¹²⁾.

إذا نظرنا للتشريع الجزائري، نجد أنّ التزام العامل بتنفيذ أوامر ربّ العمل قد نصّت عليه المادة رقم (07) الفقرة (03) من القانون رقم 11/90 المتعلّق بعلاقات العمل السالف الذكر، بقولها:

...

- أن يتفّذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلميّة التي يعيّنهما المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطاته في الإدارة"⁽¹³⁾.

من خلال هذه المادة يتّضح لنا جلياً أنّ المشرّع الجزائري قد تكلم بوضوح عن هذا الالتزام الملحق على عاتق العامل، لكن من دون أن يقدم توضيحات أخرى حوله، أو تفاصيل مهمّة كان الأجدر به تناولها، كالقيود المفروضة على تنفيذ أوامر ربّ العمل وكذا حدود مسؤولية العامل عند عدم تنفيذها مثل هذه الأوامر.

نلاحظ كذلك ومن نصّ المادة (75) من قانون علاقات العمل السالف الذكر أنّ المشرّع

فرض على كل مستخدم يشغل أكثر من (20) عاملا إعداد نظام داخلي ويقوم بعرضه على لجنة المشاركة أو ممثلي العمال في حالة عدم وجود الأولى، لإبداء الرأي فيه قبل تطبيقه⁽¹⁴⁾.
ووفقا للمادة (79) من ذات القانون فإنه يجب إيداع النظام الداخلي لدى مفتشية العمل المختصة إقليميا للمصادقة على مطابقته للتشريع المتعلق بالعمل وذلك في أجل (08) أيام⁽¹⁵⁾.
ويسري النظام الداخلي فور إيداعه لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا.
من خلال المادتين السابقتين يتضح أن النظام الداخلي لا يكون نافذا في مواجهة العمال إلا بعد أن يستوفي المراحل التي ذكرت آنفا.

مختلف المراحل التي يمر بها النظام الداخلي لكي يصبح جاهزا تستهدف من ناحية إعلام العمال بالإجراءات الجديدة وإبداء الرأي حولها وإن كان رأيهم استشاريا غير ملزم لرب العمل، ومن ناحية أخرى مراقبة مشروعية النظام الداخلي من قبل الجهات المختصة وتحديد مدى مطابقته لمقتضيات النصوص التشريعية والتنظيمية السارية المفعول ذات العلاقة بالمسائل التي يتناولها هذا النظام⁽¹⁶⁾.

المبحث الثاني

الآثار القانونية الناتجة عن التزامات العامل التبعية

ثاني نوع من أنواع الالتزامات التي يتحملها العامل نتيجة تعاقد مع رب العمل هي الالتزامات التبعية، والاختلاف بينها وبين الالتزامات الرئيسية هو كون وجود الالتزامات التبعية مرتبط منطقيا بوجود النوع الأول، كما أن عناية رب العمل بها يقع بدرجة أقل من الالتزامات الرئيسية المذكورة آنفا.

تنقسم هذه الطائفة من الالتزامات إلى ثلاثة أنواع، وهي: التزام العامل بالحفاظ على الأشياء المسلمة له، والتزامه بالمحافظة على أسرار المهنة وأخيرا التزامه بعدم منافسة رب العمل في مشروعه.

وعليه سنتناول كل نوع من الالتزامات التبعية وكذا الآثار القانونية المتعلقة به في مطلب مستقل:

المطلب الأول

التزام العامل بالحفاظ على الأشياء المسلمة له

كما يتطلب من العامل بذل العناية الكافية في تنفيذ بنود عقد العمل الذي أبرمه مع رب العمل، فإن عليه التزام بالمحافظة على وسائل العمل وأدواته الضرورية المسلمة له من طرف رب

العمل، والتي يؤدي هلاكها أو تلفها إلى قيام مسؤوليته التقصيرية، إلا إذا أثبت أن هلاكها أو تلفها كان بسبب قوة قاهرة لم يكن يتوقعها ولا يمكن دفعها⁽¹⁷⁾.

لكن ما هو المقصود بالأشياء المسلمة للعامل؟

يعتبر إتلاف العامل لمجموعة الأدوات والأشياء التي يضعها رب العمل تحت تصرفه، وهي من مستلزمات أداء العامل أو طبيعة عمله، ومنها أدوات ذات قيمة كبيرة، كذلك مواد أولية ومواد مصنعة أو نصف مصنعة، في هذه الحالة يعتبر العامل قد أخل بالتزام المحافظة على الأشياء المسلمة له⁽¹⁸⁾.

أما إذا سلم رب العمل للعامل سيارته الشخصية لغرض تصليحها وإعادتها إليه، فالعامل في حالة إتلافها لا يعتبر مخالفاً بالتزام من التزامات عقد العمل، رغم أنه يتحمل المسؤولية المدنية عن الإتلاف إذا تسبب فيه، لأن السيارة الشخصية ليست جزءاً من الأشياء المخصصة للعمل.

يتصرف العامل مع ممتلكات رب العمل بحسن نية، كما أن التزامه بالحفاظ عليها هو التزام بتحقيق غاية وليس ببذل عناية، لأنه في نظر القانون مسؤول عن هلاك أو تعيب الأشياء الموضوعة تحت عهده⁽¹⁹⁾.

يرى بعض الفقهاء أن العامل يمكن أن يعفى من المسؤولية الناشئة عن إهماله في المحافظة على الأشياء المسلمة له إذا كان عرف المهنة التي يمارسها يعترف له بالإعفاء ويقره، كما هو الحال بالنسبة لعمال المطاعم في حالة كسر بعض الأواني أثناء تأدية عملهم⁽²⁰⁾.

وعليه، يمكن استنتاج أن مسألة تحميل العامل مسؤولية الإخلال بالتزام الحفاظ على الأشياء المسلمة له ترتبط بعدة عوامل، من بينها تلك المتعلقة بقيمة هذه الأشياء، ثمينة أو زهيدة، وكذا درجة الخطر الذي يمكن أن يتعرض له العامل قياساً على تلف الأشياء، كذلك ما ينص عليه الاتفاق المبرم بين العامل ورب العمل، بالإضافة إلى العرف السائد في المهنة.

أما إذا نظرنا إلى التشريع الجزائري، فلا نجد نصاً صريحاً يؤكد التزام العامل بالمحافظة على الأشياء المسلمة له، وما هو ما يعدّ نقيصة تحسب على المشرع الجزائري.

مع ذلك، ومن خلال استقراء نصّ الفقرة (02) من المادة (07) من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل السالف الذكر، بقولها:

...

- أن يساهموا في مجهودات الهيئة المستخدمة لتحسين التنظيم والإنتاجية"⁽²¹⁾.
وكذا نصّ الفقرة (09) من المادة (07) من القانون رقم 11/90 المتعلّق بعلاقات العمل
السّالف الذكر، بقولها:
..."

- أن يراعوا الالتزامات الناجمة عن عقد العمل"⁽²²⁾.
يستشفّ منها ضمناً أنّ العامل ملزم بالحفاظ على الأشياء الموجودة في المؤسسة والمتعلّقة
بأداء عمله، لأن العامل مفروض عليه أم يساهم في مجهودات الهيئة المستخدمة لتحسين التنظيم
والإنتاجية، وهما هدفان لا يتحققان دون الحفاظ على أدوات ووسائل العمل الموجودة بها.
كما أنّ عقد العمل في حدّ ذاته قد يتضمّن بنوداً صريحة، وهي حالة شائعة الحدوث، توجب
على العامل الحفاظ على ممتلكات المؤسسة أو تفرض جزاءات على كلّ من يتسبّب في إتلافها.
وعليه، إذا كان المشرّع الجزائري لم ينصّ بشكل فعلي وصریح على التزام العامل بالحفاظ على
ممتلكات المؤسسة، فهذا لا يعني هذا الالتزام لا يعترف به التشريع الجزائري، لأنه من الممكن
استنتاج وجوده بشكل ضمني.

المطلب الثاني

التزام العامل بالمحافظة على أسرار المهنة

زيادة على الالتزامات السابقة، يلتزم العامل بالحفاظ على أسرار ربّ العمل المهنيّة والشخصيّة
التي اطّلع عليها بمناسبة عمله، ويمتدّ هذا الالتزام ليشمل كافة أسرار العمل الصناعيّة والتجاريّة
وتلك المتعلّقة بأدوات الإنتاج والتسويق والعلاء، لأنّها عماد المنافسة في هذا الميدان⁽²³⁾.
وهذا الالتزام لا يقتصر فقط على فترة التعاقد، بل يظلّ موجوداً لفترة بعد انقضاء مدة عقد
العمل، وهذه المدة يحددها الاتفاق أو العرف⁽²⁴⁾.

والحكمة من بقاء العامل ملتزماً بعدم إفشاء أسرار المهنة ولو بعد انقضاء عقده بمدة معيّنة،
هو أنّه لو اقتصر المنع من الإفشاء على مدّة العقد لتحايّل العامل على المنع وقام بإنهاء عقد العمل
الذي يربطه برّب العمل أو فسّخه، حتى يتمكّن من استغلال الأسرار التي بحوزته وبيعها إلى
منافس آخر، ويجني من ورائها أرباحاً⁽²⁵⁾.

ذلك أنّ العامل ونتيجة عمله بإمكانه الإطّلاع على أسرار المهنة، وهذه الأخيرة غير معلومة
للكافة، وما كان العامل ليعلم بها إلاّ بسبب عمله، والأهمّ من كلّ ذلك حجم الأضرار التي

يمكن أن تصيب ربّ العمل نتيجة إفشاء العامل لأسرار مهنته، من هنا جاء هذا الالتزام واكتسب أهميته⁽²⁶⁾.

والجدير بالذكر هو أنّ المعلومات التي تدين ربّ العمل جنائياً، ويعرفها العامل وقام بإبلاغ الجهات المختصة بها، ففي هذه الحالة لا يعتبر قد أفشى سراً مهنيّاً، لأنّ الإبلاغ عن الجرائم واجب على كلّ مواطن⁽²⁷⁾.

ومسألة تقدير ما يعتبر في القانون سراً من الأسرار يلزم العامل بعدم إفشائها، هي مسألة موضوعية يستقل قاضي الموضوع بهذا التقدير وذلك لمعرفة الأسرار من عدمها⁽²⁸⁾.

وعلى العموم يتحدّد نطاق التزام العامل بالمحافظة على أسرار ربّ العمل بالأمر التالية⁽²⁹⁾:
الأوّل: أن التزام العامل بالمحافظة على أسرار ربّ العمل لا يقتصر على عمل معين، بل يشمل على أي عمل يؤدّبه العامل لربّ العمل، فلا نستطيع أن نميّز بين الأعمال التي يؤدّنها العامل مادامت تحمل جميعاً طابع السريّة ويأمكنها حال إفشائها أن تلحق أضراراً بربّ العمل.

الثاني: إن العامل يظلّ ملتزماً بالحفاظ على أسرار ربّ العمل ما دامت لها صفة السريّة. وعليه، إذا زالت هذه السريّة، كأن تذاع للعامة، فإنّ العامل يتحلّل تلقائياً من هذا الالتزام، وبالتالي لا يتحمّل أيّة مسؤولية بخصوص المعلومات التي يعرفها.

الثالث: إنّ التزام العامل يقتصر على عدم إفشاء أسرار ربّ العمل إلى الغير، وبالتالي إذا قام العامل باستعمال هذه الأسرار لنفسه أو لحسابه الخاص بعد انتهاء مدّة عقد العمل، فإنّه لا يعدّ مخالفاً بالتزاماته.

يمكن أن يترتّب على إخلال العامل بالتزامه بالمحافظة على أسرار المهنة جزاءات تأديبية، تتمثّل في حق ربّ العمل في تسريح العامل⁽³⁰⁾، كما يمكن أن تقوم مسؤوليته الجنائيّة، كما هو الشأن في حالة إطلاع الغير على وثائق أو معلومات أو تصميمات خاصة بطريقة صنع متطورة وغيرها من الحالات المشابهة⁽³¹⁾.

غير أنّ هذا الحق قد ترد عليه استثناءات معينة، وهو ما نلاحظه في عمليات الرقابة والتفتيش التي تختصّ بها بعض الهيئات أثناء تأدية مهامها، والتي تلتزم بدورها بالمحافظة على الأسرار التي تطلّع عليها، كما هو الشأن بالنسبة لمفتش العمل، حيث نصّت المادة (19) من القانون رقم 03/90 المتعلّق بمفتشية العمل على هذا الالتزام، بقولها: "يتعيّن على مفتشي العمل، تحت طائلة

العقوبات المنصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بهما، أن يتقيّدوا بالسّر المهني، ولو بعد مغادرتهم مصلحتهم، فيما يخصّ كلّ طرق المنع أو جميع المعلومات الأخرى المتصلة بتسيير المؤسسات وإدارتها، الخاضعة لرقابتهم، والتي يكونون قد اطّلعوا عليها أثناء ممارسة وظائفهم⁽³²⁾.

إذا رجعنا للمادة رقم (07) الفقرة (08) من القانون رقم 11/90 المتعلّق بعلاقات العمل السّالف الذكر، نجدتها تنصّ بوضوح على التزام العامل بعدم إفشاء الأسرار الخاصّة برّب العمل، وذلك لقولها:

..."

- أن لا يفشوا المعلومات المهنيّة المتعلّقة بالتقنيات والتكنولوجيا وأساليب الصنع وطرق التنظيم وبصفة عامة أن لا يكشفوا مضمون الوثائق الداخلية الخاصّة بالهيئة المستخدمة إلاّ إذا فرضها القانون أو طلبتها سلطتهم السّلمية⁽³³⁾.

من خلال هذه المادة يتّضح لنا أنّ المشرّع الجزائري وإن نصّ بصراحة على وجود هذا الالتزام، إلاّ أنّه المادة جاءت خالية من كلّ تفصيل يمكن أن يفيد في ضبط حدود هذا الالتزام ونطاقه، وبالتالي نعتقد بأن هذه المسألة تحتاج إلى توضيح أكثر من جانب المشرّع كي لا يستغلّ هذا الفراغ لخدمة مصالح منافسين آخرين لرّب العمل أو الإضرار بحقوق العمل ومصلحتهم المشروعة.

المطلب الثالث

التزام العامل بعدم منافسة ربّ العمل

يعدّ هذا الالتزام تفرّيعاً عن الالتزام السّابق، فنتيجة اطلاع العامل على بعض أسرار ومسائل العمل، واكتسابه خبرة معيّنة تؤهّله مستقبلاً لمنافسة ربّ العمل، فإنّ أرباب العمل يتّجهون إلى تضمين عقود العمل المبرمة شرطاً جزائياً يقضي بعدم منافستهم بعد ترك العامل للخدمة⁽³⁴⁾.

ولمّا كان هذا الشرط يتضمّن تقييداً لحرية العامل، فقد اهتمت التشريعات المقارنة بتنظيمه بما يحفظ حقوق ربّ العمل ويضمن حرية العامل، لهذا وضعت هذه التشريعات العديد من الشروط حتّى يكون الاتفاق المبرم بين العامل وربّ العمل الذي يقضي بعدم المنافسة اتفاقاً صحيحاً.

فمثلاً المشرّع الأردني⁽³⁵⁾ يضع ثلاثة شروط لصحة الاتفاق، وهي:

الأثار القانونية الناتجة عن التزامات العامل المهنية تجاه ربّ العمل ————— د. عمار زعي

الشرط الأول: وجود مصلحة مشروعة لرب العمل من اشتراط عدم المنافسة. تتحقق المصلحة المشروعة لرب العمل إذا كان العمل الموكول للعامل يسمح بالاطلاع على أسرار رب العمل ومعرفة عملاءه، والسبب في ذلك هو أن رب العمل يخشى اتصال العامل بعد انتهاء عقد العمل بمختلف عملائه لعلهم بهم نتيجة اطلاعه على مختلف التعاملات الجارية معهم⁽³⁶⁾.

وبالتالي، إذا لم تتوفر المصلحة المشروعة لرب العمل يصبح الاتفاق المبرم بين العامل ورب العمل بعدم المنافسة باطلا، لأن هذا الشرط خرج عن الإطار الذي شرع له وهو حماية رب العمل من إفشاء العامل لأسرار أطلع عليها بحكم عمله، وتحوّل إلى قيد على حرّيته ومنعه من الإفادة من خبرته وكفاءته، ولهذا اعتبر الشرط الذي لا تسنده مصلحة مشروعة هو شرط يهدف إلى تحقيق مصلحة غير مشروعة⁽³⁷⁾.

الشرط الثاني: اقتصار شرط المنع من حيث الزمان والمكان ونوع العمل على القدر الضروري لحماية مصالح رب العمل المشروعة.

اقتصار شرط المنع من حيث الزمان يعني به أن شرط عدم المنافسة يعتبر صحيحا إذا كان محدّد المدّة، أي لفترة معقولة، وهي الفترة الكافية لحماية مصالح رب العمل، أما اقتصاره من حيث المكان، فالمقصود به أن المنع لا يصحّ إلا إذا شمل منطقة معيّنة فقط، فلو شمل كل ربوع الوطن يعتبر الشرط باطلا، أما بخصوص اقتصار شرط المنع من حيث نوع العمل، فنعني به أن المنع من المنافسة لا يطال كلّ الأعمال التي يقوم بها العامل، وإنّما العمل في نفس التجارة أو الصناعة التي يشتغل عليها رب العمل⁽³⁸⁾.

الشرط الثالث: عدم اقتران الاتفاق بشرط جزائي مبالغ فيه. المقصود به أن لا يكون حجم الشرط الجزائي مبالغ فيه من حيث الجسامة، بالشكل الذي يفقده التناسب بين المصلحة الحقيقية لصاحب العمل وحرّية العامل في ترك العمل، في مثل هذه الحالة يعتبر الشرط باطلا وينسحب البطلان على الاتفاق برّمته⁽³⁹⁾.

يفسّر الفقه سبب إيراد هذا الشرط لصحة الاتفاق المتعلّق بعدم المنافسة في كونه يؤدي في النهاية إلى إجبار العامل على البقاء في خدمة رب العمل طول حياته، الأمر الذي يفقده فرص أفضل لتحسين ظروفه⁽⁴⁰⁾.

لكن ماذا لو أُخِلَّ العامل بالتزامه بعدم منافسة ربّ العمل؟ في هذه الحالة يصبح العامل مسؤولاً في مواجهة ربّ العمل مسؤولية عقدية⁽⁴¹⁾، ويحقّ لربّ العمل المطالبة بوقف المنافسة وكذا المطالبة بالتعويض عن الأضرار التي لحقت به من جراء الإخلال بالتزام كما يحكم له بالشّرط الجزائي إذا لم يكن مبالغاً فيه⁽⁴²⁾.
أما بالنسبة للتشريع الجزائري، فقد أشارت المادة رقم (07) الفقرة (07) من القانون رقم 11/90 المتعلّق بعلاقات العمل السالف الذكر، إلى مسألة عدم أحقية العامل منافسة ربّ العمل بأي شكل من الأشكال دون موافقته، وذلك بنصّها:
..."

- أن لا تكون لهم مصالح مباشرة أو غير مباشرة في مؤسسة أو شركة منافسة أو زبونة أو مقاوله من الباطن إلّا إذا كان هناك اتفاق مع المستخدم، وأن لا تنافسه في مجال نشاطه"⁽⁴³⁾.
وعليه، يتّضح لنا مجدداً أنّ المشرّع الجزائري نصّ بشكل واضح على التزام العامل بعدم منافسة ربّ العمل أو التعامل مع مؤسسات تنافسه في مجال نشاطه، وإلّا اعتبر مخالفاً بالتزاماته المهنية.

الخاتمة

نخلص في ختام هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

1. أقرّ المشرّع الجزائري العديد من الالتزامات التي تقع على عاتق العامل في مواجهة ربّ العمل كنتيجة للتعاقد الذي يربطهما.
2. لا يبيح القانون إنابة العامل لشخص آخر كي يؤدي العمل بدلا عنه إلّا في حالات استثنائية.
3. إذا وقع إشكال حول نوع العمل المطلوب تأديته ومداه رجع المتعاقدان لبنود العقد لتفسيره، فإن تعدّد جاز اللجوء للاتفاقيات التنظيمية ثمّ لأعراف المهنة، فإن لم نجد ما يفيد حكم القاضي وفقا لمقتضيات العدالة.
4. يمكن لربّ العمل تكليف العامل للقيام بعمل غير المتفق عليه في حالتين: حالة القوة القاهرة، وحالة عدم الاختلاف الجوهرى بين نوعي العمل السابق واللاحق.
5. من واجب العامل إطاعة أوامر ربّ العمل شرط أن لا تخالف القوانين السارية المفعول ولا تمسّ بالنظام العام ولا الآداب العامة.
6. من الممكن أن يُسأل العامل مسؤولية تقصيرية أو جنائية عن إتلاف الأدوات والأشياء التي وضعها ربّ العمل بحوزته، كما له أن يتحرّر من هذه المسؤولية إذا أثبت أنّ الإتلاف كان الأثار القانونية الناتجة عن التزامات العامل المهنية تجاه ربّ العمل

- بسبب قوة القاهرة لا يمكن دفعها.
7. التزام العامل بالمحافظة على أسرار مهنة ربّ العمل تشمل جميع شؤونه التجارية والصناعية وتمتد بفترة معيّنة بعد انقضاء عقد العمل الذي يجمعها.
8. قد يؤدي إفساء أسرار ربّ المهنة إلى معاقبة العامل بالتسريح بداعي ارتكابه خطأً جسيماً.
9. شرط عدم المنافسة يجوي من ناحية تحقيق مصالح ربّ العمل وحماية حقوقه ومن ناحية أخرى يشكّل قيوداً على حرية العامل.
10. قيّد التشريع حرية ربّ العمل في اشتراط عدم المنافسة بمجموعة من القيود حتى لا يصبح هذا الشرط تعسفياً في حق العامل.
- الخواشي:

- (1) غالب علي الداودي، شرح قانون العمل: دراسة مقارنة. الأردن: دار الثقافة، ط1، 2011، ص 126.
- (2) محمد علي عبده، قانون العمل: دراسة مقارنة. لبنان: منشورات زين الحقوقية، ط1، 2007، ص 101.
- (3) محمد حسين منصور، قانون العمل. لبنان: منشورات الحلبي الحقوقية، ط1، 2010، ص 342.
- (4) سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي: دراسة مقارنة مع التطبيقات القضائية لمحكمتي التمييز والنقض. الأردن: دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الرابعة 2014، ص 245.
- (5) محمد حسين منصور، مرجع سابق، ص 343.
- (6) سيد محمود رمضان، مرجع سابق، ص 250.
- (7) انظر نصّ المادة (07) الفقرة (01) و(02) من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 المتعلّق بعلاقات العمل المعدّل والمتّم الصادر بالجريدة الرسمية عدد 17 بتاريخ 1990/04/25.
- (8) غالب علي الداودي، مرجع سابق، ص 128.
- (9) محمد علي عبده، مرجع سابق، ص 102.
- (10) سيد محمود رمضان، مرجع سابق، ص 253.
- (11) محمد حسين منصور، مرجع سابق، ص 348.
- (12) همام محمد محمود زهران، قانون العمل: عقد العمل الفردي. الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة، الطبعة الأولى 2003، ص 314.
- (13) انظر نصّ المادة (07) الفقرة (03) من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 المتعلّق بعلاقات العمل المعدّل والمتّم، السالف الذكر.
- (14) انظر نصّ المادة (75) من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 المتعلّق بعلاقات العمل المعدّل والمتّم، السالف الذكر.
- (15) انظر نصّ المادة (79) من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 المتعلّق بعلاقات العمل المعدّل والمتّم، السالف الذكر.

- (16) أحية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري: علاقة العمل الفردية. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2002، ص 114-115.
- (17) هدي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل: علاقات العمل الفردية والجماعية. الجزائر: دار الريحانة للكتاب، 2006، ص 81.
- (18) سليمان بدر الناصري، قانون العمل: دراسة مقارنة. الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث، الطبعة الأولى 2010، ص 102-103.
- (19) محمد علي عبده، مرجع سابق، ص 103.
- (20) سيد محمود رمضان، مرجع سابق، ص 258.
- (21) انظر نصّ المادة (07) الفقرة (02) من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 11/04/21 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدّل والمتّم، السالف الذكر.
- (22) انظر نصّ المادة (07) الفقرة (09) من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 11/04/21 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدّل والمتّم، السالف الذكر.
- (23) محمد حسين منصور، مرجع سابق، ص 354.
- (24) غالب علي الداودي، مرجع سابق، ص 131.
- (25) سيد محمود رمضان، مرجع سابق، ص 260.
- (26) سليمان بدر الناصري، مرجع سابق، ص 105.
- (27) محمد حسين منصور، مرجع سابق، ص 354.
- (28) محمد علي عبده، مرجع سابق، ص 104.
- (29) سيد محمود رمضان، مرجع سابق، ص 260-261.
- (30) لمزيد من المعلومات حول على التسريع التأديبي والأحكام المتعلقة به، انظر: بن صاري ياسين، التسريع التأديبي في تشريع العمل الجزائري. الجزائر: دار هومة، الطبعة الأولى 2005.
- (31) هدي بشير، مرجع سابق، ص 85.
- (32) انظر نصّ المادة (19) من القانون رقم 03/90 المؤرخ في 03/02/06 1990 المتعلق بمفتشية العمل المعدّل والمتّم الصادر بالجريدة الرسمية عدد 06 بتاريخ 07/02/1990.
- (33) انظر نصّ المادة (07) الفقرة (08) من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 11/04/21 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدّل والمتّم، السالف الذكر.
- (34) سليمان بدر الناصري، مرجع سابق، ص 106.
- (35) كذلك الأمر بالنسبة للمشرّع المصري واللبناني والعراقي واليمنّي الذين ضمّنوا التنصيص على مثل هذه الشروط في القانون المدني.
- (36) سيد محمود رمضان، مرجع سابق، ص 263.
- (37) همام محمد محمود زهران، مرجع سابق، ص 291.
- (38) محمد علي عبده، مرجع سابق، ص 105-106.
- (39) سليمان بدر الناصري، مرجع سابق، ص 108.

- (40) غالب علي الداودي، مرجع سابق، ص 130.
- (41) لمزيد من المعلومات حول على المسؤولية العقدية في عقد العمل، انظر: مهدي بخدة، المسؤولية العقدية في علاقات العمل: دراسة مقارنة. الجزائر: دار الأمل، الطبعة الأولى 2013.
- (42) سيد محمود رمضان، مرجع سابق، ص 267.
- (43) انظر نص المادة (07) الفقرة (07) من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتّم، السالف الذكر.

The legal effects arising from Professional worker's obligations towards the employer

Dr. Ammar ZAABI*

Abstract :

Labor contract is a contract pursuant thereto worker is committed to working under the direction and supervision of the employer, One of the main characteristics of Labor contract is that it is a consensual contract, bilateral contract, contract for a valuable consideration , and

Labor contract gives the worker rights, and it imposes to him obligations. In case of breach of the obligations incumbent upon himself the law has approved many of the legal implications that will allow the second party in the contract which is the employer to ensure their interests.

This article examines the legal effects arising from professional worker's obligations towards the employer in the labor contract.

Key words: work, profession, obligations, employer, worker, legal effects.

* Maître de conférence (b) – Faculté de droit et des sciences politiques - Université d'El-oued- Algérie.